

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi persaingan di dunia bisnis semakin ketat. Perusahaan besar maupun perusahaan kecil bersaing secara kompetitif dan dinamis. Perusahaan/ organisasi dituntut untuk bersikap lebih responsive agar mampu bertahan dan berkembang. Perusahaan/organisasi membutuhkan berbagai macam aspek keunggulan untuk menghadapi persaingan bisnis. Perusahaan/organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang ada. Dengan bantuan ketrampilan dan ilmu teknologi perusahaan/organisasi bisa mencapai tujuannya. Salah satu aspek yang perlu ditingkatkan kualitasnya adalah aspek sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan aset penting di dalam organisasi. Sumber daya manusia berkaitan dengan kinerja karyawan sebagai penggerak seluruh elemen kegiatan yang ada di dalam organisasi. Hal ini juga dikemukakan pendapat dari Sutrisno (2011:2) pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu ditingkatkan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia atau karyawan secara umum sebagai penentu keberhasilan suatu organisasi dan memegang peranan penting keberlangsungan hidup sebuah perusahaan/organisasi. Kinerja karyawan dijadikan sebagai ukuran

atas tercapainya sebuah tujuan perusahaan/organisasi. Berbicara mengenai kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor baik dari dalam diri karyawan sendiri maupun dari luar individu karyawan. Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2001:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Beberapa faktor yang dikemukakan oleh Kasmir dan Mathis & Jackson terdapat faktor motivasi kerja, komitmen, dan disiplin kerja yang bisa mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu motif pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan atau pimpinan kepada bawahan di dalam perusahaan maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi target organisasi/perusahaan (Purba, 2004:67).

Gitosudarmo (2002) menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan/organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan/organisasi harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dari karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selain faktor motivasi, terdapat faktor komitmen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasional merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka ataupun tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan sebagai pengikat individu atau karyawan terhadap organisasi yang berkaitan dengan kesetiaan pekerjaan. Dengan adanya komitmen diharapkan karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2011:85) penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam organisasi akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada organisasi tersebut. Dengan kata lain,

disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja yang baik.

Singodimejo (dalam Sutrisno 2011:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Oleh karena itu, disiplin yang baik bisa mempercepat mencapai tujuan sebuah organisasi. Diperlukan kesadaran dari karyawan untuk mematuhi peraturan di organisasi. Selain itu, sebuah organisasi harus memberikan perturan yang bersifat jelas, agar mudah dipahami dan bersifat adil. Berdasarkan pernyataan yang diuraikan dengan demikian disiplin kerja dapat menunjang kelancaran prsoses kegiatan dalam organisasi.

Peran UKM sangat penting dalam membangun perekonomian, terutama bisa membantu mengurangi jumlah tingkat pengangguran yang semakin tinggi dengan melalui penyediaan tenaga kerja dan sebagai sumber penghasilan bagi masyarakat yang rendah. Keberadaan UKM sangat membantu krisis ekonomi yang terjadi saat ini. Penelitian ini dilakukan pada salah UKM yang berada di Kota Mojokerto yang bernama UKM Star My yang berlokasi di Jalan Prajurit Kulon Gang 8 Kota Mojokerto. UKM Star My bergerak dalam bidaang produksi sandal wanita dengan jumlah karyawan 46 orang dengan bagian dan tugas masing-masing. Keberadaan UKM Star My sangat membantu perekonomian bagi masyarakat Kota Mojokerto.

Era globlisasi saat ini dengan adanya persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi suatu kebutuhan dasar yang harus dipenuhi. Yang menjadi tolak ukur kinerja

karyawan UKM Star My adalah hasil produksi dan target yang sudah ditentukan. Pada saat proses pengerjaan produksi dalam UKM Star My mementingkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan pada UKM Star My pada kenyataannya hanya bekerja asal-asalan, yang tidak terlalu mementingkan kualitas, kuantitas produksi dari hasil kinerjanya.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut mengakibatkan kinerja pada karyawan UKM Star My belum bisa mencapai sesuai yang diharapkan organisasi. Realisasi produksi yang dihasilkan dalam organisasi belum bisa mencapai target. Hal ini dibuktikan oleh data yang diperoleh dari target dan jumlah produk yang bisa dihasilkan. Hal ini bisa dilihat sebagai berikut :

TABEL 1. 1 DATA PRODUKSI UKM STAR MY 2017

Periode	Target Produksi (Dalam Kodi)	Realisasi (dalam kodi)	Pencapaian target (%)	Target Minimal (%)	Selisih pencapaian (dalam kodi)
Januari	2.700	2.557	94%	90%	147
Februari	2.700	2.512	93%	90%	188
Maret	2.700	2.254	84%	90%	446
April	2.700	2.481	92%	90%	219
Mei	2.700	2.389	88%	90%	311
Juni	2.700	2.280	84%	90%	420
Juli	2.700	2.593	96%	90%	107
Agustus	2.700	2.279	84%	90%	421
September	2.700	2.298	85%	90%	402

Periode	Target Produksi (Dalam Kodi)	Realisasi (dalam kodi)	Pencapaian target (%)	Target Minimal (%)	Selisih pencapaian (dalam kodi)
Oktober	2.700	2.311	86%	90%	389
November	2.700	2.320	86%	90%	380
Desember	2.700	2.300	85%	90%	400

Sumber : UKM Star My

Berdasarkan dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa capaian hasil kerja karyawan pada tahun 2017 belum bisa mencapai target. Pada 12 bulan hanya terhitung 3 bulan yang bisa mencapai target atau melebihi target yang ditentukan organisasi yaitu: bulan Januari dengan mencapai target 94 % lebih dari target minimal yang organisasi tentukan yaitu 90%, selanjutnya bulan Februari dengan capaian target 93 %, dan yang terakhir bulan Juli dengan mencapai 96%. Di bulan Juli itu juga menjadi capaian hasil produksi yang tertinggi selama tahun 2017. Sedangkan bulan-bulan yang lain masih belum mencapai target yang ditentukan.

Karyawan yang melaksanakan tugas yang diberikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan. UKM Star My memberikan kebebasan pada karyawan karena menggunakan sistem kekeluargaan, sehingga banyak karyawan yang menyepelekan tugas dan kewajibannya. Sikap loyalitas pada organisasi pun sangat rendah sehingga sering terjadi permasalahan keluar masuk (*turnover*) karyawan. Hal itu dibuktikan oleh data karyawan yang ada di UKM Star My, yaitu sebagai berikut:

TABEL 1. 2 DATA TURNOVER KARYAWAN 2015-2017

Tahun	Jumlah Karyawan Awal tahun	Keterangan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Presentase (%)
		Masuk	Keluar		
2015	39	12	4	47	19%
2016	47	8	2	53	12%
2017	53	8	15	46	-7%

Sumber: UKM Star My

Berdasarkan tabel 1.2 bisa dilihat bahwa data tahun 2015-2017 karyawan pada UKM Star My mengalami naik turun, dilihat bahwa pada tahun 2015 total karyawan pada UKM Star mengalami turnover sebesar 19% yang dimana, karyawan yang masuk masih lebih banyak daripada karyawan yang memilih keluar sehingga jumlah karyawan mengalami kenaikan. Pada tahun 2016 total presentase sebesar 12%. Sedangkan, pada tahun 2017 karyawan pada UKM Star My mengalami *turnover* yang tinggi sebesar -7% dimana pada tahun 2017 jumlah karyawan yang keluar lebih banyak daripada karyawan yang masuk.

Melihat permasalahan yang terjadi pada UKM Star My, kinerja karyawan menjadi tidak efektif dan efisien yang bisa menyebabkan pencapaian target yang tidak sesuai dengan yang ditentukan organisasi. Komitmen yang kuat dari karyawan terhadap organisasi sangat kondusif dalam rangka mencapai tujuan karena dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Tanpa kinerja karyawan yang optimal, kinerja di dalam organisasi tidak akan baik atau buruk. Oleh karena itu, organisasi berusaha meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu cara pimpinan organisasi dalam mengelola

komitmen yaitu dengan motivasi sehingga, sikap loyalitas karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab kepada organisasi sangat tinggi.

Selain masalah komitmen organisasi, masalah yang penting adalah masalah kedisiplinan. Peraturan yang ditetapkan organisasi untuk dipatuhi karyawan oleh seluruh karyawan sebagai bentuk kedisiplinan. Kedisiplinan juga dibutuhkan untuk memastikan kebenaran dan konsistensi dalam perilaku atau komitmen terhadap organisasi dan proses kerja karyawan. Kedisiplinan membantu karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya, agar bisa mencapai tujuan. Semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan.

Kedisiplinan yang diterapkan dapat menghindari terjadinya penyimpangan pada masalah-masalah yang penting dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Kondisi disiplin kerja pada karyawan UKM Star My dapat dilihat dari beberapa aspek kehadiran, ketepatan waktu dan mematuhi tata tertib yang ada di dalam organisasi. Kondisi kedisiplinan bisa dilihat dari data kehadiran karyawan, sebagai berikut :

Tabel 1. 3 Data Kehadiran UKM Star My 2017

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Total Pegawai	Absensi Izin (%)	Absensi Afa (%)
Januari	26 hari	53	8%	12%
Februari	24 hari	51	11%	13%
Maret	26 hari	51	12%	10%
April	23 hari	51	16%	7%
Mei	24 hari	49	12%	12%
Juni	21 hari	50	17%	10%
Juli	26 hari	50	12%	6%
Agustus	26 hari	48	7%	11%
September	23 hari	48	8%	17%
Oktober	25 hari	48	12%	12%
November	26 hari	47	9%	11%
Desember	24 hari	46	12%	9%

Sumber:UKM Star My

Tabel 1.3 mengenai data kehadiran karyawan yakni tingkat presentase kehadiran karyawan absensi izin karyawan dan absensi karyawan tanpa keterangan. Kehadiran karyawan menentukan kegiatan yang ada didalam organisasi. Bisa dilihat dari tingkat data presentase ketidakhadiran karyawan terbilang cukup tinggi. Presentase ketidak hadiran karena izin yang terbilang rendah hanya pada 4 bulan yaitu bulan Januari, Agustus, September, dan November. Tingkat presentase ketidakhadiran karena izin kerja yang tertinggi pada bulan Juni yaitu sebesar 17%. Sedangkan, pada presentase absensi tanpa keterangan tertinggi pada bulan September 17%.

Rendahnya disiplin kerja juga bisa menjadi bukti komitmen karyawan terhadap organisasi juga terbilang cukup rendah. Berdasarkan permasalahan diatas dengan didukung data-data dari UKM Star My yang bergerak di bidang produksi sandal wanita, penulis mengangkat judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Star My**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Star My
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Star My
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Star My
4. Apakah motivasi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UKM Star My

C. Batasan Masalah

Untuk mencegah terjadinya pembahasan yang keluar dari judul yang diangkat, maka perlu adanya pembatasan masalah, agar nantinya diharapkan tidak terjadi kesalahpahaman dan batasan masalah ini menjadi acuan dilakukannya penelitian. Penelitian ini dilakukan di UKM Star My Kota Mojokerto yang bergerak dibidang produksi sandal wanita. Sampel penelitian diambil dari seluruh karyawan yang ada didalam UKM Star My yang berjumlah 46 orang. Penelitian ini menggunakan teori :

1. Pengukuran kinerja karyawan menggunakan indikator dari Dharma
2. Teori motivasi menggunakan acuan Teori Dua Faktor Herzberg
3. Pengukuran komitmen organisasi menggunakan acuan Meyer & Allen
4. Pengukuran disiplin kerja menggunakan acuan Robbins

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah disebutkan, penelitian ini bertujuan untuk sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UKM Star My
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan UKM Star My
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan UKM Star My
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan UKM Star My

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan serta menjadi sumber referensi dan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan studi mengenai manajemen sumber daya

manusia dan dapat dijadikan acuan dalam penelitian selanjutnya mengenai pembahasan yang sama.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat secara teknis sebagai referensi dan masukan bagi pihak organisasi dalam mengenai keputusan kebijakan yang diterapkan yang berkaitan untuk karyawan.

